



Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage : une évidence scientifique ?

Muriel Pucci, Julie Valentin

► To cite this version:

Muriel Pucci, Julie Valentin. Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage : une évidence scientifique ?. 2008. halshs-00637270

HAL Id: halshs-00637270

<https://shs.hal.science/halshs-00637270>

Submitted on 2 Nov 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Connaissance cee de l'emploi

Le 4 pages du **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI** numéro **50** janvier 2008

FLEXIBILISER L'EMPLOI POUR RÉDUIRE LE CHÔMAGE : UNE ÉVIDENCE SCIENTIFIQUE ?

MURIEL PUCCI, JULIE VALENTIN

CES-Matisse, Université Paris I

Faut-il flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage ? Cette question est, aujourd'hui encore, au cœur des projets de réforme du marché du travail. Et les propositions qui visent à instaurer de nouveaux contrats de travail y répondent par l'affirmative, arguant que faciliter les licenciements permettrait aux employeurs de davantage embaucher.

Cet argument a le mérite de la simplicité. Il manque pourtant de validation scientifique. Qu'ils soient empiriques ou théoriques, les travaux de recherche en économie n'ont, par exemple, pas réussi à mettre en évidence de façon incontestable l'effet positif sur l'emploi d'une diminution du coût des CDD.

La présentation plus précise d'un modèle inter-temporel de demande de travail en environnement incertain, suivie d'une simulation sur données françaises¹, montre même qu'une baisse de la prime de précarité peut être défavorable à l'emploi. Au-delà de ce résultat, ce sont l'importance des hypothèses *a priori* et la faible ampleur des effets observés qui ressortent de l'examen du modèle.

La mise en place du contrat « nouvelles embauches » (CNE) en 2005, le mouvement social de 2006 autour du contrat « première embauche » (CPE) et le récent accord sur la réforme du marché du travail ont été l'occasion de nombreux débats au sujet de la protection de l'emploi. Bien au-delà des controverses des sciences économiques, c'est le conflit entre la liberté d'entreprendre et l'exercice des droits individuels et col-

lectifs des salariés qui se joue. Ce sont pourtant les économistes que l'on a souvent retrouvés sur le devant de la scène, se demandant si l'on peut stabiliser l'emploi sans augmenter le chômage. Autrement dit, faut-il flexibiliser l'emploi, par un recours facilité aux contrats à durée déterminée (CDD) ou l'abaissement des coûts de licenciement des contrats à durée indéterminée (CDI) par exemple, pour réduire le chômage ?

¹. Un exposé plus complet du modèle et de ses résultats a été publié en 2005 dans la revue *Annales d'Economie et de Statistiques* (n° 78).

Pour répondre à ces interrogations, l'économie orthodoxe évalue les effets de la protection de l'emploi sur les destructions

et créations d'emplois. Cette analyse se situe généralement dans un cadre partiel, dépourvu de bouclage macro-économique, et néglige les effets bénéfiques de la stabilité et de la sécurité de l'emploi sur la croissance (accès au crédit, au logement, à la formation et plus largement à tout projet de long terme). Mais même ainsi circonscrite, l'influence de la protection de l'emploi sur le chômage est loin d'être évidente.

■ Un argument qui a l'apparence de l'évidence...

L'argument habituel qui justifie la remise en cause de la législation sur la protection de l'emploi est le suivant : face à un environnement économique de plus en plus instable, les employeurs doivent être libres d'ajuster leurs effectifs sans être confrontés à des contraintes juridiques et financières qui les découragent d'embaucher dans les périodes favorables. En bref, les employeurs ne recrutent pas autant qu'ils le pourraient par peur des difficultés de licenciement à venir.

Cet argument a le mérite de la simplicité. C'est sans aucun doute ce qui a contribué à son succès médiatique et aux préconisations de politiques économiques qui s'en sont inspirées. Et si le débat s'est progressivement déplacé, tant du point de vue des effets de la protection de l'emploi (ce n'est pas le niveau du chômage qui se trouverait accru mais sa durée) que de celui de sa substance (ce ne sont pas les coûts directs de licenciement qui perturbent les décisions des employeurs mais ceux associés à l'intervention du juge, perçue comme arbitraire et imprévisible), l'idée d'incriminer les coûts de licenciement a toujours du crédit. En témoigne l'accord conclu entre les partenaires sociaux début janvier et qui prévoit notamment la création d'un contrat à objet défini pour les cadres et les ingénieurs et la possibilité de rupture à l'amiable (baptisée « rupture conventionnelle ») des CDI.

■ ... mais qui a des fondements scientifiques incertains

Or, les validations scientifiques qui fondent de telles propositions demeurent à ce jour plus qu'incertaines. Ainsi, les approches empiriques s'appuyant sur les comparaisons internationales (OCDE, 2004) ne parviennent pas à mettre en évidence un lien robuste entre protection et niveau de l'emploi. De même, en termes théoriques, aucun des deux principaux cadres de modélisation mobilisés, les modèles d'appariement et les modèles de demande de travail intertemporelle en environnement incertain, n'a fourni de résultats incontestables. Ljunqvist (2001), qui a détaillé les ressorts des modèles d'appariement, montre que la manière dont les coûts de licenciement interviennent dans la négociation salariale joue un rôle crucial sur les résultats obtenus. Et d'autre part, l'article fondateur de Bentolila et Bertola (1990) concernant les modèles de demande de travail montrait déjà que les coûts de licenciement pouvaient freiner les destructions d'emplois de manière plus intense qu'ils ne pesaient sur les créations.

Bien que fondés sur une représentation commune des décisions d'entreprises, ces derniers modèles débouchent sur des conclu-

sions contrastées. Par exemple, Bentolila et Saint-Paul (1995) établissent qu'un accroissement des coûts de licenciement réduit le volume d'emploi (lorsque leur niveau initial est faible), tandis que Bertola (1992) fait apparaître qu'une telle hausse peut accroître l'emploi. Suivant ce même cadre de modélisation, nous avons récemment établi qu'un affaiblissement de la protection du travail par une baisse de la prime de précarité des CDD pouvait être défavorable à l'emploi (Pucci, Valentin, 2005).

En reprenant ici la trame de cet article, nous n'entendons pas apporter un élément décisif au débat académique mais montrer, au contraire, que les conclusions des modèles de demande de travail intertemporelle en environnement incertain dépendent fortement des valeurs de chaque paramètre et des formes fonctionnelles retenues... et qu'elles ne vont en tous cas pas nécessairement dans le sens des résultats présentés comme des évidences dans le débat public.

■ Le modèle de demande de travail intertemporelle en environnement incertain

De façon standard, le modèle s'inscrit dans une économie sans croissance où coexistent deux types de contrat, CDI et CDD, qui ne se distinguent que par leurs coûts d'ajustement (*i.e.* les coûts d'embauche et de rupture). Et tout ce qui n'a pas trait aux mécanismes d'ajustement de l'emploi sur plusieurs périodes est simplifié : les différences de qualification des travailleurs et le différentiel de salaires entre les deux types de contrat ne sont pas pris en compte ; les ruptures avant terme des CDD et, plus généralement, toutes les formes de séparation volontaire sont omises. La réalité des contrats de travail est évidemment plus complexe, mais ce cadre de modélisation correspond en tous points à la littérature existante.

Dans le modèle, lorsqu'un employeur observe une amélioration de son environnement économique (augmentation de la demande ou du prix de vente de son bien, gain de productivité, etc.), il recrute tant que le coût d'une embauche est inférieur à sa rentabilité sur toute la durée de l'emploi, ce qui intègre le coût éventuel d'une rupture. Plus précisément, il détermine le niveau et la nature des embauches (CDI ou CDD) en comparant les coûts présents et futurs inhérents aux deux contrats, compte tenu de leurs caractéristiques : une embauche en CDI fait économiser le coût d'un recrutement futur si les opportunités de profit perdurent, mais fait peser un coût de licenciement sur l'entreprise si une baisse d'activité la contraint à réduire ses effectifs. À l'inverse, une embauche en CDD fait économiser le coût d'un licenciement éventuel, mais implique un surcoût lié à la prime de précarité et fait supporter un coût de recrutement futur si une activité soutenue conduit à pérenniser l'emploi.

La nature de l'embauche dépend donc d'un côté, des coûts relatifs de création et destruction des deux contrats (les entreprises privilégient les embauches en CDD quand la prime de précarité est faible), et de l'autre, de la durée attendue de l'opportunité de profit à l'origine de l'embauche. Sur l'ensemble du marché du travail, la part des embauches en CDD est donc importante lorsque la prime de précarité est faible et que la part des entreprises prévoyant un retournement d'activité est élevée (*cf.* tableau).

EFFET THÉORIQUE D'UNE DIMINUTION DE LA PRIME DE PRÉCARITÉ SUR ...

	... l'emploi en CDD	... l'emploi en CDI
... lorsque la conjoncture économique s'améliore	<p>Positif : si l'amélioration est jugée temporaire, les CDD étant moins coûteux, les entreprises en embauchent davantage.</p> <p>Nul : si l'amélioration est jugée durable, il vaut mieux embaucher des CDI.</p>	<p>Négatif : si les entreprises prévoient un recours possible aux CDD à l'avenir pour répondre à des besoins temporaires, la diminution de leur coût rend les embauches en CDI moins avantageuses.</p> <p>Nul : si les entreprises ne prévoient aucune embauche en CDD à l'avenir.</p>
... lorsque la conjoncture économique se dégrade	<p>Positif : la réduction des emplois en CDD est moindre car leur coût est plus faible.</p> <p>Nul : si les entreprises concernées n'emploient que des CDI.</p>	<p>Négatif : si les entreprises prévoient un recours possible aux CDD à l'avenir pour répondre à des besoins temporaires, la diminution de leur coût permet de licencier davantage (de CDI).</p> <p>Nul : si les entreprises ne prévoient aucune embauche en CDD à l'avenir.</p>

Toujours dans le modèle, lorsque la situation se détériore pour l'entreprise, la baisse des effectifs peut passer par la réduction du volant de CDD ou par le licenciement de salariés en CDI. Si les ajustements sont uniquement réalisés par diminution des CDD, l'entreprise réduit leur nombre jusqu'à ce que la rentabilité attendue du dernier CDD employé soit égale à son coût d'embauche. Lorsque ce levier est insuffisant, elle licencie des salariés en CDI : chaque licenciement entraîne alors, à la fois, un coût immédiat (indemnité légale de licenciement) et un coût d'opportunité (coût lié à une embauche future en CDI ou CDD). Et l'employeur doit comparer ces coûts à la perte occasionnée par le maintien de l'emploi durant la période défavorable.

La prime de précarité associée aux CDD a donc des effets contrastés en fonction du type d'ajustement opéré et des anticipations de l'entreprise : si la contraction des effectifs ne s'effectue que par un moindre recours aux CDD, le niveau d'emploi diminue d'autant plus que la prime de précarité est élevée. Mais si l'ajustement passe par des licenciements de CDI, une prime de précarité faible peut en augmenter le nombre dès l'instant où l'entreprise prévoit de recourir à des CDD lors d'une reprise d'activité. L'influence du coût des CDD sur l'emploi dans les entreprises en difficulté dépend donc finalement d'une part, de la répartition initiale des effectifs en CDI et CDD, et d'autre part, des perspectives de retournement conjoncturel. Sur l'ensemble du marché du travail, l'impact de la prime de précarité est négatif si les ajustements se font principalement par les CDD, et positif si le nombre de licenciements dans les entreprises qui prévoient une reprise temporaire de leur activité est élevé.

■ Des conditions contraignantes pour que l'emploi soit stimulé par des CDD moins coûteux

a priori, en dehors de tout étalonnage sur données réelles, les conséquences d'une baisse de la prime de précarité sur le ni-

veau d'emploi (via les mécanismes de création et destruction) sont ambiguës : pour que l'emploi total augmente, il faut que l'effet positif sur les embauches en CDD soit plus important que l'effet négatif sur le volume de CDI (baisse des embauches et hausse des licenciements, dès lors que l'entreprise prévoit de recourir à des CDD lors d'une éventuelle reprise d'activité).

Il faut faire des hypothèses très particulières sur la forme du modèle pour que l'emploi total augmente. Plus précisément, la sensibilité du stock de CDI à long terme au coût des CDD dépend de la technologie des entreprises (forme de la fonction de production retenue par les auteurs) et des fluctuations de l'activité (amplitude, persistance).

Examinons plus attentivement l'impact de la persistance des fluctuations d'activité. Si l'employeur qui licencie prévoit, dès la période suivante, une amélioration définitive de son activité, il augure que le dernier emploi détruit sera remplacé par une embauche en CDI (renouveler un CDD à l'infini étant trop coûteux). L'ampleur des destructions d'emplois est alors indépendante du coût des CDD. Dans ce cas (Maurin, 2000), la baisse de la prime de précarité a pour seul effet de stimuler les embauches en CDD dans les entreprises où la situation s'améliore : elle augmente donc le niveau d'emploi à long terme.

Mais l'employeur qui licencie peut prévoir, à l'inverse, que l'amélioration à venir ne sera que temporaire et qu'elle aura lieu à plus ou moins longue échéance. La baisse du coût des CDD va alors amplifier les destructions d'emplois, puisqu'elle réduit le coût d'opportunité des licenciements, c'est-à-dire le coût lié à la nécessité d'embaucher en CDD à l'avenir pour remplacer les emplois détruits, ou au moins une partie d'entre eux. Et l'effet positif sur les embauches peut être compensé par l'effet négatif d'un accroissement des licenciements.

Les anticipations favorables des employeurs ont un effet incertain sur l'emploi, mais rendent les CDI plus avantageux. C'est un élément important de discussion, car il renvoie à une fragilité essentielle du modèle : modéliser l'économie sans croissance induit un biais *a priori* très favorable à la mise en évidence d'un lien négatif entre la protection de l'emploi et son augmentation (en effet, si l'on supposait à l'inverse que l'activité fluctue autour d'une croissance de long terme, on observerait mécaniquement davantage d'entreprises embauchant en CDI). Pourtant, même dans ce cadre, une simulation à partir de données françaises montre que l'assouplissement du recours au CDD peut ne pas être bénéfique à l'emploi.

■ Étalonée sur données françaises, la baisse du coût des CDD peut ne pas créer d'emplois

De façon classique, le modèle a été étaloné à partir de données françaises sur les prix, les salaires, la production et l'emploi du secteur marchand entre 1970 et 1998, dont la tendance a été enlevée pour éliminer les effets de la croissance. Le coût de licenciement d'un CDI a été fixé à environ deux mois de salaire net moyen, ce qui correspond à une valeur intermédiaire entre les estimations réalisées sur données françaises (Abowd, Kramarz, 2003) et ce qui est observé en moyenne

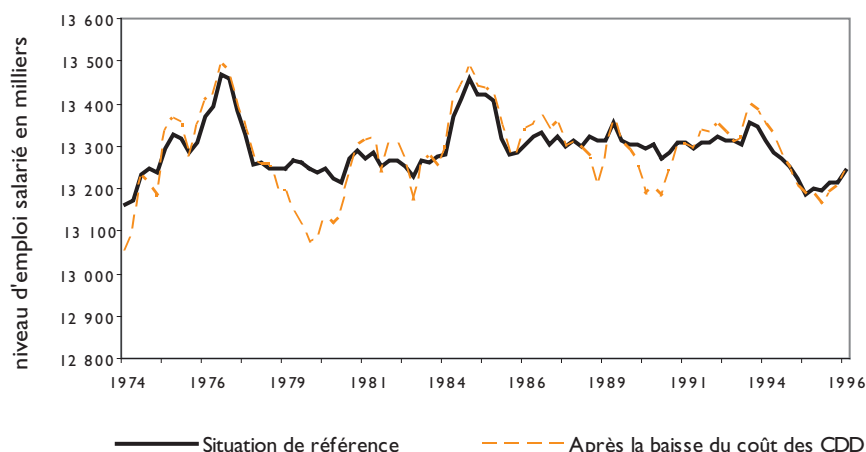
dans les cas de contentieux (Serverin, 2000). Mais les résultats sont qualitativement inchangés si l'on fait varier ce paramètre tout en conservant la hiérarchie des différents coûts d'ajustement. Suivant Goux, Maurin et Pauchet (2001), on suppose que le coût de recrutement des CDI est quatre fois inférieur à leur coût de licenciement. Enfin, le paramètre représentant le surcoût d'un CDD (incluant la prime de précarité) est étalonné en cohérence avec les caractéristiques de l'emploi total dans le secteur marchand : il correspond à 40 % du coût de recrutement en CDI.

Avec cet étalonnage, le modèle prédit qu'une diminution de 10 % du surcoût des CDD conduirait à une très légère baisse d'environ 10 000 emplois en moyenne sur l'ensemble de la période. Le graphique permet d'illustrer les évolutions de l'emploi dans la situation de référence et après une baisse de 10 % du surcoût des CDD. On remarque que les variations de l'emploi à la hausse sont quasiment équivalentes dans les deux cas, alors que l'ampleur des licenciements augmente lorsque le surcoût du CDD est réduit. En d'autres termes, dans ce modèle sans croissance, c'est parce qu'elle limite fortement les destructions d'emplois sans trop freiner les créations qu'une prime de précarité plus élevée peut se révéler globalement favorable à l'emploi.

Il ne s'agit pas de déduire de cette simulation qu'une baisse du coût des CDD entraînerait nécessairement une augmentation du chômage,

mais simplement de montrer les limites de l'idée selon laquelle la réduction des coûts de licenciement ou encore l'assouplissement des conditions de recours aux CDD est mécaniquement et indiscutablement favorable à l'emploi. Par ailleurs, ce qui frappe à la lecture des résultats, c'est la faible ampleur des effets mis en évidence. Lorsque l'on simule une baisse de la prime de précarité, le principal effet ne porte pas sur le niveau d'emploi, mais sur sa structure : cette opération s'accompagne d'une forte augmentation de la part des CDD, dans les embauches comme dans l'emploi total.

ÉVOLUTION SIMULÉE DE L'EMPLOI EN FONCTION DU SURCÔÛT DES CDD



Note de lecture : Simulation de l'emploi salarié du secteur marchand à partir des prix et salaires entre 1970 et 1998 (calcul des auteurs). Le graphique a été réalisé après suppression des premières périodes pour éliminer l'effet des conditions initiales.

Références

Abowd J., Kramarz F., 2003, « The Costs of Hiring and Separations », *Labour Economics*, n°5, 499-530.

Bentolila S., Bertola G., 1990, « Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis? », *Review of Economic Studies*, vol. 57, 381-402.

Bentolila S., Saint-Paul G., 1995, « A Model of Labour Demand with Linear Adjustment Costs », *Labour Economics*, n°1, 303-326.

Bertola G., 1992, « Labor Turnover Cost and Average Labor Demand », *Journal of Labour Economics*, n°10, 389-411.

Goux D., Maurin E., Pauchet M., 2001, « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand », *European Economic Review*, n°45, 533-552.

Ljungqvist L., 2001, « How do Layoff Costs Affect Employment », *IZA Working Paper*, n°403.

Maurin E., 2000, « Les contrats à durée déterminée et les coûts de licenciement nuisent-ils à l'embauche stable ? », *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 57, 267-91.

OCDE, 2004, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, « Réglementation de la protec-

tion de l'emploi et performance du marché du travail », 66-138.

Pucci M., Valentin J., 2005, « Le renchérissement des CDD peut être favorable à l'emploi : une analyse des décisions des entreprises en environnement incertain », *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 78, 163-187.

Serverin E., 2000, « Les conflits du travail au temps du jugement prud'homal », rapport de juin, IDHE, CERCRID [publié dans la *Revue nationale des Barreaux*, n° 66/67, janvier-juin 2002, Synergie].

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique **flash.cee** vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mél : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Conseiller scientifique : Thomas Amossé
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Conception maquette : Marie Ferré
Abonnements, diffusion : Josette Reux-Kiamenga
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 0911 B 07994
Dépôt légal : 43 - janvier 2008
ISSN : 1767-3356